

# “未来技能”讲堂系列第一讲 学者：要让雇主看到培训员工长远回报

王润 报道

wangrun@sph.com.sg

让雇主看到投资培训员工的长远价值和回报，说服他们积极支持培训计划，是成功推行“未来技能”培训计划的关键。

美国宾夕法尼亚大学沃顿商学院人力资源中心主任彼得·卡普利（Peter Cappelli）教授说，根据其他国家推行全国技能培训计划的经验，让雇主支持计划是成功推行计划最困难之处。

他说：“虽然政府帮忙减轻花费对推行计划有帮助，但效果有限。”让雇主了解支持员工培训的目的，知道自己的责任所在，以及相信培训员工有助于公司发展，更加重要。

他也说，员工参与培训最大的障碍是时间，如何让雇主为员工安排时间培训，至关重要。

未来技能（SkillsFuture）秘书处日前在新加坡管理大学举办“未来技能”讲堂系列，卡普利教授是第一位主讲者。他著有《为什么优秀人才找不到工作：技能差距以及公司的矫正之道》一书，并相信很



卡普利教授认为，说服雇主支持计划是成功推行全国技能培训计划最困难之处。（劳动力发展局提供）

多雇佣问题源自雇主。

他这次来新，除了授课，也与人力部、公共服务署、新加坡全国雇主联合会、未来技能委员会（SkillsFuture Council）、新加坡人力资源学院的代表会面和交流。

他强调，如何推行未来技能培训计划须深思熟虑。他建议，先选择几个简单行业推行计划，从中取

长补短、吸取经验，再把成功模式推行到其他行业。

## 简化行政程序 方便雇主参与

他也建议简化计划的行政程序，方便雇主参与。

他说：“如果要完成很多手续才能参与计划，雇主自然不愿参加。条规、繁文缛节将阻碍雇主。简单的行政程序对雇主来说比提供津贴更加重要。”

政府在今年财政预算案中宣布“未来技能”新措施，明年第一季，满25岁的公民能获得一笔500元的未来技能培训补助（SkillsFuture Credit），用来进修与职场技能相关的课程。政府将定期分发补助，金额不设使用期限。

这些课程包括新加坡劳动力发展局和教育部提供津贴的课程、新跃大学、南洋艺术学院和拉萨尔艺术学院的部分课程，及其他获公共机构支持的课程。

此外，本地大学、工院和工艺教育局也将更注重技能培训，并确保多种教育途径都能够通往成功。

卡普利教授支持这样的教育方

针，他最近出版一本探讨大学教育是否值得投资的书。他说，家长其实并不了解大学教育的运作模式，他们看到大学毕业生有份好工作，就相信自己的孩子若进入同所大学，一定有同样的成就。

他解释说，大学教育本身对一个人的成功有多大价值无人知晓，但经历大学教育的过程显示出学生的聪颖、自律等特质，这些学生就算没有上大学，成功率也相对较高。

他说，要改变家长重视大学文凭的观念并不容易，有些家长把孩子送入大学视为社会地位的象征，就像他们拥有豪华汽车一样，至于孩子毕业后是否有份好工作，并不是主要考虑因素。

他相信，只有让家长通过实例看到孩子的成功与接受大学教育没有直接关系，他们才愿意相信和接受。

美国有六成大学生因经济问题或为积累工作经验，花六年时间完成四年课程。卡普利教授说，教育制度的关键之一就是确保每条途径都不是“死胡同”，人们在任何时候想回到学校都可以。